Programme du Jeudi de la Ville 7 Octobre 2004
Discriminations « raciales » et emploi

Animé par Guy MICHEL,
Agence pour le développement des services de proximité (ADSP)

9h00 Accueil

9h30 Introduction

Matinée : Les processus discriminatoires

9h40 **Les discriminations dans l'emploi : présentation générale de la problématique**
Philippe BATAILLE, sociologue au CADIS (EHESS)

10h00 Analyse croisée des paroles d'acteurs :

- Résultats de l'étude réalisée dans le cadre d'ADILE (PIC EQUAL) auprès des employeurs, professionnels de la politique de la ville, intermédiaires de l'emploi, représentants syndicaux, publics victimes de discrimination
  Aurélie JAULIN, responsable projets de développement, D'Un Monde à l'Autre
- Modes d'expression de la discrimination dans l'entreprise
  Hélène GARNER-MOYER, doctorante au C.E.R.G.O.R.S (Université Paris I)
- Eléments de compréhension des processus discriminatoires
  Ahmed BENYACHI, consultant à l'I.F.A.R

Débat

12h00 **Synthèse et conclusion de la matinée**
12h15 Repas

Après-midi : Les réponses aux processus discriminatoires

14h00 Introduction :
Les éléments de réponses issus de l'étude ADILE
Aurélie JAULIN, responsable projets de développement, D'Un Monde à l'Autre
Eléments de méthode pour la mise en œuvre d'actions territorialisées de lutte contre les discriminations
Jacques ROY, Université de Marne la Vallée

14h20 Témoignages d'acteurs

- *Bruno HUBERT*, **Directeur régional Hudson Global Resources**
- *Mohamed BRAHMI*, **Fédération des Travailleurs de la métallurgie, CGT**

15h00 Les grandes lignes du rapport « Les oubliés de l'égalité des chances », co-écrit par Y. Sabeg et L. Méhaignerie pour l'Institut Montaigne et ses traductions opérationnelles dans le domaine de l'emploi
***Michel DAVID*, Président D'un Monde à l'Autre:**

15h20 Table ronde
Participants :

- *Fadéla BENRABIA* **Directrice régionale du FASILD, qui présentera la démarche du Programme Régional pour l'Intégration et la lutte contre les discriminations, 2004-2006.**
- *Monique GRIMALDI*, **Directrice adjointe, DRTEFP**
- *Yvon GARNIER*, **Directeur du travail adjoint, DDTEFP**
- *Serge BONDER*, **délégué du MEDEF pour la Métropole lilloise**
- *Dogad DOGOUI*, **Président Africagora**
- *Damien CAREME*, **Maire de Grande-Synthe, Conseiller régional**
- *Stanislas BOURRON*, **sous-préfet chargé de la politique de la ville, Préfecture du Nord**

16h30 Conclusions

Jeudi de la Ville 07/10/2004

Discriminations « raciales » et emploi

Dossier documentaire
Sommaire



FICHE PROJET

Projet « Agir contre les Discriminations par l'Initiative Locale pour l'Emploi »

Période
Mai 2002 - décembre 2004

Contexte
Ce projet est mené dans le cadre du Programme d'Initiative Communautaire EQUAL (2000 – 2008).
EQUAL est un programme du Fonds Social Européen dont l'objectif est de lutter contre les toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans le domaine de l'emploi en impulsant et soutenant des actions expérimentales.

Finalité de l'action
Le projet vise à définir un mode précis d'élaboration et de mise en œuvre d'actions locales de lutte contre les discriminations « raciales » dans l'emploi.

Objectifs de l'action

- Dresser un tableau le plus fidèle possible de la réalité de ces questions sur la région Nord Pas-de-Calais par l'établissement de diagnostics territoriaux des phénomènes de discrimination raciale
- Expérimenter de nouvelles méthodes de sensibilisation des acteurs de l'emploi afin de les mobiliser sur l'importance des enjeux d'une telle démarche en faveur de l'égalité des chances.

Les maîtres d'ouvrage

D'un Monde à l'Autre - assure la coordination du projet -
Comité de bassin d'emploi de Lille
IREV
IFAR
ID Formation
Université du Citoyen
Université de Marne la Vallée

Correspondants locaux

D'un Monde à l'Autre : Aurélie JAULIN, responsable projets de développement, 03.20.26.08.86

Comité de bassin d'emploi de Lille : Anne-Sophie GIRAUD, chargée de mission, 03.28.38.04.10

Mise en oeuvre

La phase de **diagnostic** a fait l'objet de deux études menées en 2003 sur les bassins d'emploi de Maubeuge, Valenciennes, Hénin Carvin, et Lille.

Le comité de bassin d'emploi de Lille a effectué un travail d'enquête quantitatif et qualitatif auprès des entreprises et intermédiaires de l'emploi de son territoire d'action. Les résultats de ce travail ont servi de support à une mobilisation de ces acteurs.

Sur les bassins d'emploi de Maubeuge, Valenciennes et Hénin Carvin, plus de 80 entretiens ont été menés et analysés afin de déterminer ce qui constitue aujourd'hui le positionnement des différents acteurs de l'emploi sur la problématique des discriminations en raison de l'origine réelle ou supposée. L' « emploi » est entendu ici au sens large : ont été interviewés des professionnels de l'insertion professionnelle du service public de l'emploi ou d'organismes privés de formation et/ou d'insertion, les responsables des ressources humaines de petites et grandes entreprises, des acteurs de la politique de la ville ainsi que des personnes ayant vécu des discriminations en raison de leur origine. L'étude reprenant les analyses et conclusions de cette enquête est disponible sur le site www.d1mondealautre.org

Sur la base des résultats de ce diagnostic ont été élaborées des **méthodes d'action** destinées à contribuer à la conscientisation et la mobilisation des acteurs de l'emploi sur la question des discriminations « raciales ».

Différentes démarches ont donc été construites et discutées concernant différents publics (structures du service public de l'emploi, demandeurs d'emploi en cours de formation ou intégrés dans des dispositifs de retour à l'emploi, syndicats salariés, collectivité locale désireuse de s'engager sur ce thème)

Deux ont fait l'objet d'une mise en œuvre en 2003-2004 :

- Une première action visant à une transformation des pratiques de professionnels de l'emploi ayant une mission de service public eu-égard aux discriminations, a été lancée. La mission locale de Sambre Avesnois a accepté d'être le lieu d'expérimentation de cette démarche de formation-action (voir la fiche projet qui lui est consacrée)
- Une seconde expérimentation, menée par ID Formation, et relevant plus de sessions d'information à destination de demandeurs d'emploi potentiellement victimes de discrimination, a également démarré fin 2003 sur ses différents sites.
-

En parallèle de l'action proprement dite, la réflexion émanant des échanges entre partenaires associés au projet et de l'évaluation des initiatives mises en œuvre a fait l'objet d'une formalisation, qui, dans sa forme définitive, constituera un référentiel d'action destiné aux promoteurs de démarches locales de lutte contre les discriminations.

Les travaux réalisés dans le cadre du diagnostic apportent des **éléments de compréhension sur lesquels s'appuyer dans la mise en œuvre de projets locaux** de lutte contre les discriminations.

Les expérimentations qui ont pu être menées ont également été très riches d'enseignements, qu'il est nécessaire de **capitaliser** en vue de nouvelles expériences.

Eléments de réflexion pour la mise en place de plans locaux de lutte contre les discriminations

Michel David
Président D'un Monde à l'Autre

A - Entre « dire » et « faire »

La politique publique d'intégration renvoie à la question du modèle, c'est-à-dire l'ensemble des croyances et des normes à partir desquels on fonde les objectifs d'une action publique.
Une des difficultés récurrentes entre le modèle et les objectifs vient des distorsions entre le « dire » et « faire ». Ce qui est « dit », et donc affiché et explicité vient souvent recouvrir l'ensemble des pratiques en œuvre, qui de fait s'écartent à la fois du modèle et des objectifs affichés.

Dans cette séparation entre le « dire » et le faire », deux grandes tendances peuvent apparaître.
Dans un premier cas de figure des politiques publiques locales, les élus peuvent résister à afficher des objectifs explicites sur la question des personnes issues de l'immigration, ou encore sur des actions volontaristes de lutte contre le racisme. Les raisons, si elles sont diverses, révèlent ce qui fonde leur conduite d'acteur. Entre le refus d'un traitement spécifique d'une population, au nom de l'universel républicain, ou des craintes par rapport aux retombées électorales, ce non affichage peut malgré tout co-exister avec la mise en place d'actions concrètes. Au titre de la mise en place de mobilisation des habitants, et de la mise en place de groupes de femmes, le plus souvent ce type d'action vise des femmes issues de l'immigration, sans l'expliciter.

Dans un deuxième cas, plutôt axé sur le « dire », des déclarations de « politique générale » contre le racisme peuvent coexister avec des pratiques de ségrégation ou des programmes d'action velléitaires.

Ces deux types de politique locale se fondent sur la relation entre l'appropriation particulière des croyances et des normes et les distorsions entre l'explicite et la réalités des pratiques
Elles renvoient à une réflexion nécessaire sur le référentiel commun et l'évolution de ce référentiel qui est le modèle d'intégration.

B - Le modèle français d'intégration, une construction du consensus.

1 - L'universalité sans l'universalisme

Avant que le modèle d'intégration soit affirmé et réaffirmé avec force durant les années quatre-vingts, le modèle était celui de l'assimilation. La tradition assimilationniste est construite par l'héritage des Lumières et la république des professeurs. Elle se traduit par l'imposition de la figure d'un citoyen abstrait dont l'égalité de droits est fondée par la non prise en compte des différences, qu'elles soient sexuelles, ethniques ou sociales. Au cœur du modèle se trouve l'école qui est le lieu de la promotion sociale et par conséquent le symbole de l'égalité des chances. Cette conception privilégie l'intégration sociale et la citoyenneté par la nationalité. L'assimilation consiste à percevoir le citoyen en dehors de tout particularisme culturel, de toute singularité.

Cette conception de la citoyenneté n'exclut pas les écarts, les non cohérences par rapport à ce qu'il prône : comme tout modèle, comme toute vision du monde, il ne recouvre pas l'ensemble des réalités, mais une perception du monde, qui, pour être légitime doit être une pensée dominante, et nécessite un consensus, pour la cohésion nationale. Les contradictions sont pourtant réelles et concrètes

En effet, cette conception a autorisé à fonder le projet civilisateur, qui inclut, entre autre, le colonialisme. Alors même que l'Etat, issu des Lumières, participe à l'émancipation de la société, il n'applique pas la loi de 1905 dans les colonies, notamment en Algérie, et définit des niveaux de citoyenneté selon des

critères ethniques et d’appartenance religieuse. L’universalisme du modèle est alors contredit par les contradictions internes dans les mises en œuvre du modèle lui-même.

2 - Une tradition remise en question par la crise économique

Cette tradition est déstabilisée lorsque que la France industrielle laisse place à une nouvelle configuration marquée par le chômage structurel et l’exclusion sociale. Le modèle d’intégration, comme référentiel commun, trouve sa légitimité à partir de l’existence de leviers de promotion sociale. Lorsque ceux-ci ne sont plus en œuvre, les mécanismes institutionnels et économiques entrent en crise et produisent des effets qui contredisent les croyances dans le référentiel commun.
Nous observons alors des cristallisations xénophobes, des non-dits sur la place des personnes issues de l’immigration, des productions de ségrégation urbaine, une montée à la fois des discriminations, d’une anxiété des classes populaires confrontées à des conditions de vie difficiles, de l’exacerbation des différencialismes, accompagné de la critique de l’éloge à la différence, et enfin des reculs des formes classiques de lutte contre le racisme.
Les années quatre-vingts sont le théâtre de cette crise. Le conscience de la fin des trente glorieuses inaugure en même tems la conscience d’un changement de paradigme : une vision du monde, basée sur l’émancipation et la promotion fait place à une autre vision du monde, basée sur la perception d’une société où le modèle d’intégration produit, en les masquant, des inégalités fondées sur les spécificités des personnes.

C - Le changement de paradigme et la construction du consensus dans les politiques publiques.

Face à cette crise du modèle, s’opère un changement de paradigme qui, dans la durée, constitue un changement radical : le passage d’une vision égalitaire de la société à une vision inégalitaire.
Ce passage d’une vision du monde à une autre ne se fait ni de manière naturelle, ni sur une base consensuelle mais engendre de sérieuses batailles, car il faut sortir, voire s’arracher à une vision du monde qui est ancrée dans la structure mentale, dans les structures institutionnelles, que la durée à forgé (l’égalité républicaine, le modèle d’intégration…), sans avoir encore une vision exacte de ce qui est en train d’émerger et en acceptant l’idée que la vision du monde que l’on avait n’est plus aussi « spontanée » que ça. Ce changement de paradigme se construit dans des rapports de force, dans différents champs : de la recherche, du politique, de l’action politique, sociale et culturelle ainsi que du développement économique.
Les marches des années quatre-vingts ont été un moment clef dans l’espace médiatique de ce rapport au changement de paradigme. Lorsque le père Christian Delorme, le "curé des Minguettes", a l'idée d'une "longue marche", inspirée d’une forme de lutte à la Gandhi et Martin Luther King, il médiatise auprès de la société française, à travers la formulation « de la gestion coloniale des jeunes issus de l’immigration et des quartiers banlieues », une nouvelle vision du monde : celle d’une société inégalitaire et raciste en contradiction avec l’égalité républicaine. Ce changement de paradigme s’inscrit par conséquent à la fois sur des positions initiales radicales et dans la durée. La durée est, pour reprendre l’analyse de Norbert Elias, un élément structurel.

1 - L’évolution du référentiel des politiques publiques à travers le changement de paradigme.

Face à ce renversement, les politiques publiques opèrent les changements, toujours avec pour finalité une démarche consensuelle, dont la finalité est la cohésion sociale.
La mise en place du HCI, de son premier rapport jusqu’à la mise en place de la Haute Autorité, cristallisent une volonté de refonder un consensus sur un modèle d’intégration tolérante rompant avec l’assimilationnisme, et prenant en compte la question des inégalités illégitimes.
Les instances telles que les CODAC, le GELD participent, de par leur existence, de ce changement de paradigme intégré par l’Etat, par la prise de conscience des discriminations massives.

2 - Le conflit des modèles

Pour reprendre la distinction de Wieviorka, 4 modèles d'action sont possibles, et s'affrontent aujourd'hui dans les espaces publics et les politiques locales :

- L'assimilationnisme
- L'intégration tolérante,
- Le multiculturalisme républicain ou « modéré »
- Le communautarisme

Tout le monde s'accorde à combattre le communautarisme même si cette volonté est parfois ambiguë des lors qu'on stigmatisme des volontés d'expression collective ou de solidarités communautaires. Le communautarisme est la volonté de structurer le champ politique avec des représentations à base ethnique, religieuse et culturelle, de négocier des traitements juridiques séparés de la loi commune.

Le « multiculturalisme républicain » vise à combiner loi commune et laïcité d'une part (la « république ») et acceptation lucide du caractère multiculturel de fait de nos sociétés mondialisées.
Ce qui veut dire que la gestion de la réalité multiculturelle telle qu'elle est pratiquée dans les pays anglo-saxons, avec de nuances fortes entre le Canada , l'Australie, l'Angleterre et les Etats-Unis, n'est pas la seule modalité possible.

Le multiculturalisme républicain mène des politiques de reconnaissance culturelle, qui peuvent se traduire par la reconnaissance des langues minoritaires, sans pour autant attribuer des droits culturels collectifs. Par contre il promeut des politiques de « démocratie culturelle », en égale dignité des cultures savantes et populaires ou vécues, tout en privilégiant l'émancipation des sujets, y compris de leurs « racines » « traditions » « communautés ».

Cette politique se combine avec la recherche de l'égalité concrète.

En effet, il est commun désormais de distinguer égalité des droits « politiques », égalité des chances et égalités des conditions. La sociologie, notamment les théories de la reproduction sociale, a montré la puissance des inégalités sociales et les difficultés des institutions de confirmer l'égalité des chances. Les études plus récentes sur les discriminations comme sur la sociologie des relations interethniques ont montré :

- L'existence massive de discriminations fondées sur la « race », le genre, le handicap.
- La complexité de ces mécanismes discriminatoires, qui ne questionnent plus seulement les seuls comportements dans la relation directe, mais les systèmes d'actions concrets.

L'inégalité est donc le résultat d'une production sociale, qui se joue dans les jeux d'acteurs, le système local de l'emploi, le système local de l'habitat, les logiques institutionnelles.

D - Les enjeux aujourd'hui

1 - La configuration du champ intellectuel et le débat d'idées.

Dans l'espace du débat médiatique, où l'état des savoirs et de la recherche et le combat politique sont imbriqués, il est indéniable que la question religieuse est un objet central : beaucoup plus que la ségrégation urbaine et la question de l'emploi.

Dans ce débat, des travaux importants – tels que ceux de Blanchard et Bancel - ont montré la force de l'héritage colonial : la colonisation est la « face cachée » républicaine, et l'imaginaire colonial continue de déterminer les représentations dominantes des personnes issues de l'immigration. L'alimentation des préjugés, des stigmatisations, du mépris trouve ses racines dans cet imaginaire colonial. Ce débat dépasse d'ailleurs largement l'espace national.
Cette question se replace dans un contexte général d'un travail historique sur les enjeux de la mémoire de « réparation/repentance » généralisée : guerre d'Algérie, fait colonial, voire aussi l'esclavage. Lors de la conférence de Durban, la reconnaissance de la traite des noirs comme crime contre l'humanité est allée de

pair avec la tentative d'assimiler le sionisme à un racisme. Dans un contexte de ressentiment nourri du conflit israélo-palestinien, de l'ampleur des discriminations, de la diabolisation de l'islam, certains n'hésitent pas à mettre à égalité l'esclavage, le colonialisme, la gestion de l'immigration, la situation des jeunes dans les quartiers. Ces amalgames associant la situation de ces quartiers à celle de territoires occupés, travestissent des recherches historiques qui ont du sens en les réduisant à des simplifications abusives, au profit d'une idéologie « victimaire » qui propose non pas des lectures et des compréhensions des situations vécues, sur lesquelles il faut agir selon les différents niveaux de responsabilité et de complexité, mais des logiques de repli sur soi, tant du côté des dominés que des dominants.

Ce débat n'est absolument pas anodin car il engage la capacité des acteurs et des systèmes d'acteurs à rendre opératoire au niveau local des démarches de lutte contre les discriminations.
Si certains acceptent l'idée que les politiques d'intégration des immigrés dans la société française répondent aux mêmes schémas idéologiques qui prévalaient à l'époque coloniale, la logique induite est qu'il faut combattre ces politiques publiques par la construction de rapports de forces fondés sur la mobilisation des victimes d'un ordre social raciste. On comprend alors l'investissement fort sur les enjeux de la mémoire de l'immigration comme « faisceau de causes » historiques déterminants pour la libération de la parole des damnés de la terre.

Dans cet optique théorique, le credo républicain n'est que l'alibi et la façade d'une continuité de gestion coloniale. Il ne s'agit alors plus de refonder la république et la démocratie mais de l'abattre en tant qu'illusion.

L'appréciation de la place des discriminations raciales dans le diagnostic social pose des choix dans les types d'actions.
Soit on repère que la société est travaillée par des discriminations relevant de critères hétérogènes (sexe, race, âge, genre) qui obligent à penser autrement l'action pour l'égalité par la promotion d'un principe de non - discrimination. Ces actions se fondent sur les principes d'égalité des droits, complétés par l'égalité des chances. Cette dernière ne peut alors exister que par des politiques sociales volontaristes ciblées, qui prennent en compte la spécificité de chaque discrimination.
Soit on estime que la question du racisme, et la discrimination en tant que pratique sociale, est centrale et donc structurante et structurée du fait de l'héritage colonial. Par conséquent, on peut aller jusqu'à dire que la société française est structurée centralement par une logique de domination sociale ethnicisée : la lutte des classes devient alors la lutte des races. Dans ce cas, la lutte contre les discriminations se transforme en un combat de l'ordre raciste, qui ne peut se trouver sa légitimité que dans un conflit radical de vision du monde. Ce combat devient l'enjeu central au risque de continuer l'ethnicisation des questions sociales dénoncée par ailleurs.

Dans un paysage marqué par la coexistence de 4 modèles d'action « possibles », la centralité de la question « discrimination » structure donc un débat stratégique sur les orientations d'action .

2 - La recherche d'un modèle de cohésion

Le Plan de cohésion sociale vient au niveau de l'Etat « coaguler » des évolutions diverses dans un document qui, 10 ans après la mise en œuvre des premières instances nationales telle que le Haut Conseil à l'Intégration, prend le relais du « modèle français d'intégration » comme figure du consensus.
Le pilier 3 du Plan de Cohésion Social prend acte du thème central de l'égalité des chances, qui est une terminologie importée en France par les politiques européennes anti-discrimination. Les axes essentiels sont les suivants :

- Les enjeux éducatifs sont fortement marqués et montrent l'urgence d'une forte remobilisation autour de l'école dans une logique de promotion sociale
- Le contrat d'accueil et d'intégration réserve le modèle « assimilationniste » aux primo-migrants

Par contre la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et les chartes de la diversité font le choix de la non-discrimination, vis-à-vis de population ciblées, et non plus exclusivement de dispositifs de lutte contre les discriminations raciales : même si la question des « jeunes issus des minorités visibles » selon le vocable de Yazid Sabeg est avec l'égalité professionnelle hommes/femmes centrale dans les préoccupations exprimées.

Alors que le Modèle français d'intégration se centrait sur « l'intégration tolérante », le Plan de Cohésion Sociale combine, de manière très pragmatique, et selon les populations ciblées, une logique assimilatrice, une logique intégrationniste et une problématique de multiculturalisme républicain combinée à une nouvelle approche de la question de l'égalité.

Cette logique combinatoire et pragmatique apparaît nettement dans l'approche de Yazid Sabeg, dans le rapport « les oubliés de l'égalité des chances ». La proposition de « chartes de la diversité » rompt avec l'hypocrisie ambiante pour attaquer de front l'intégration dans l'emploi des « minorités visibles ». Le rapport propose des actions positives ciblées sur certains problèmes ou publics afin de créer les conditions de l'égalité des chances. Sans aller vers les « quotas », qui signifieraient qu'on opte pour une égalité des résultats et non des chances, il prône une « discrimination positive » à la française, afin de relancer la machine assimilationniste.

Cependant la trajectoire du Plan de Cohésion Sociale déplace aussi le curseur vers le multiculturalisme républicain et l'égalité concrète.

3 - La discrimination positive : mettre l'équité au service de l'égalité

Dans ce contexte, le « débat » français sur la discrimination positive devient mineur. Ce débat a pris en France une forme métaphysique. L'appel aux expériences anglo-saxonnes pour en souligner l'intérêt et plus souvent l'échec et le danger se fait sans analyse sérieuse de ces expériences complexes dont on ne retient que l'idée assez périphérique de « quotas ». De plus le rapport Stasse sur « l'égalité » au Conseil d'Etat valide le principe de discrimination positive, dès lors que cette discrimination positive ne fait pas appel à des critères ethniques ou religieux et se limite dans le temps. Le même rapport rappelle que toutes les politiques publiques depuis le début des années quatre-vingts font appel à la discrimination positive, par l'existence des Zones franches, de contrats de ville, de Grand Projet Ville, de Zone d'Education Prioritaire…). Par ailleurs, la notion de quotas s'applique dans le domaine du travail pour le handicap et dans le champ de la représentation politique pour la question de l'égalité homme/femme (loi de parité).
S'il est peu envisageable de faire de la discrimination positive sur des critères ethniques et sur la base de quotas, il est judicieux de faire de l'action positive sur des objectifs précis, y compris chiffrés afin de corriger les échecs les plus flagrants de l'égalité des chances. Ce n'est pas remplacer l'équité par l'égalité mais mettre l'équité au service de l'égalité.

E - La question du local et les conditions d'émergence d'un plan de lutte contre les discriminations

Diverses études et quelques dispositifs expérimentaux analysent et suscitent le développement de dispositifs locaux de lutte contre les discriminations raciales. Toutes soulignent les difficultés rencontrées et donc la nécessité de repérer les conditions d'émergence de ces politiques largement expérimentales en France.

1 - La question du territoire et de la production du problème

Un premier champ de problèmes recouvre la justification d'une approche territorialisée de ces questions.
Pourquoi territorialiser ? Parce que la production de la discrimination ne relève pas que du champ juridique ou culturel (les « mentalités ») mais bien du processus de construction du territoire. Le territoire, le plus souvent urbain, est le produit d'une construction historique qui s'incarne dans un système urbain. Les éléments forts de ce système se trouvent dans les notions de centre/périphérie, extension/renouvellement, spatialisation des phénomènes ségrégatifs. Cela se traduit par une « configuration », au sens que lui donne Norbert Elias, qui permet l'analyse.
Ces analyses portent sur l'histoire du système urbain, les conflits entre « established » et « outsiders » dans «les logiques de l'exclusion ». Cela renvoie aussi à un « système local de l'emploi », plus ou moins favorable à l'intégration du fait de la pénurie des emplois, des tensions du marché, de la nature des emplois offerts, des cultures particulière des branches professionnelles, des systèmes de formation, des antériorités dans l'entreprise de main d'œuvre immigrée.

Tout ces segments produit historiquement renvoie enfin à un système d'acteurs structuré dans le temps, selon des configurations particulières : poids des cultures politiques, émergence au nom d'acteurs associatifs issus de l'immigration, réseau de professionnels.
La territorialisation de ce type d'action n'obéit pas seulement à une injonction de dispositifs, issus du référentiel d'action national des politiques publiques, mais à une logique interne. Logique qui ne se limite pas à la « spatialisation » mais renvoie à la construction historique du problème et sa mise à l'agenda politique.

2 - La question du périmètre et la nature des dispositifs

Un second champ d'interrogation porte sur la nature et le périmètre des dispositifs à mettre en place.
Quel périmètre ? Cette question peut être abordée sous l'angle bureaucratique, au sens de la gestion de dispositifs nationaux. Pour autant elle relève aussi d'enjeux de fond. L'articulation des différentes « commandes publiques » est une question centrale. La prise en compte « transversale » de l'intégration et de la lutte contre les discriminations dans les contrats de ville, l'expérimentation de plans locaux de lutte et de prévention contre les discriminations raciales à l'emploi, la proposition de « chartes territoriales de la cohésion sociale (inscrites dans le nouveau Plan de Cohésion Sociale), et de plans locaux de lutte contre toutes les discriminations, est toujours non résolue
Il y a un premier aspect historique sur ce débat entre le spécifique et le droit commun et la transversalité.
Ce débat est né avec le FAS en 1958. Fallait-il un organisme spécifique ou une coordination d'institutions de droit commun ? Fallait-il le faire dépendre du chef de gouvernement (transversalité verticale) ou d'un ministère thématique ? Et quelle thématique ? Chaque nouvelle politique publique reposait la question. La mise en place d'actions spécifiques risque de stigmatiser et évite au droit commun de se mobiliser. Pour autant, le renvoi au droit commun traitant transversalement les questions porte le risque, vérifié dans les faits, de l'invisibilité et de la transparence.

Il semble que de ce débat historiquement sans issue, nous puissions sortir par une articulation entre mobilisation du droit commun et ingénierie d'appui aux acteurs et organisations.
Mais dans quel dispositif jouer cette articulation ? Faut-il un « plan » interthématique sur la discrimination raciale (et pas seulement à l'emploi ?) et /ou faut-il un plan contre toutes les discriminations ? On voit bien que le nombre d'acteurs mobilisables, la complexité des problématiques risque dans les deux cas d'aboutir à un système d'actions non opératoire.

Au niveau local, il serait utile de décider, au cas par cas, en fonction des enjeux posés par le diagnostic et des ressources du territoire, d'une « focalisation » de l'organisation en réseau de ces ressources locales.
Par exemple, un plan local anti-discrimination emploi pourrait traiter de la qualification du service public dans une logique plus large de non –discrimination, en traitant dans un deuxième cercle les acteurs de l'environnement de l'emploi (logement, formation, éducation…). Ce type de démarche peut provoquer des échanges féconds en transfert de compétences avec les acteurs du handicap. Pour cela, il faut définir des dispositifs centrés (sur des hypothèses stratégiques) et ouverts.

3 - Les conditions d'émergence d'une politique locale.

Une démarche locale suppose des préalables, faute de quoi elle restera confidentielle ou infaisable. Ces conditions sont les suivantes :
Une volonté politique exprimée par le Maire ou le Président de la collectivité concernée
Conséquemment, la mise sur agenda de la discrimination comme objet légitime d'une politique publique. Cela suppose une mobilisation des acteurs afin d'obtenir cette inscription à l'agenda et une appropriation par les « décideurs » de la légitimité de cette question. Ce qui nécessite d'une part information – sensibilisation de ces acteurs et d'autre part, une certaine perméabilité des cultures politiques locales.
Un minimum de répondant en terme de capacité technique et de professionnalisation des dispositifs. En effet, les techniciens chargés de ces questions complexes sont souvent démunis et abordent les enjeux à partir de leur culture acquise, souvent de type socio-culturelle et/ou militante. La faiblesse des capacités techniques mobilisables renforce la marginalité des actions menées.

Ces 3 préalables renvoient à la nécessité d'actions préalables permettant l'émergence des conditions favorables :

- Une fonction ressources assurant l'information sensibilisation soutien aux acteurs afin de créer la dynamique d'appropriation/mobilisation
- Une fonction de « coaching » des élus afin de construire leur argumentaire en tenant compte de leurs contraintes et de leurs représentations.
- un dispositif de formation initiale et continue afin de produire de la qualification professionnelle.

4 - Le processus de construction d'un plan local.

Concernant le diagnostic, notre hypothèse est que l'objectivation statistique est certes utile afin d'argumenter la réalité discriminatoire mais doit être étayée par un travail de déconstruction/reconstruction des représentations car la réalité des stratégies de négation, de relativisation, de contournement est forte. D'où le postulat d'une approche qualitative sur la base d'entretiens des acteurs, entretiens produisant de la connaissance sur les processus comme sur les représentations des acteurs. Le diagnostic est d'abord une phase de recherche-action afin de produire de la mobilisation et du réseau.

La formation des acteurs (dont le diagnostic est un élément) apparaît le corps central de la méthodologie d'élaboration des plans. Là encore, nous nous séparons des démarches de sensibilisation individuelle pour encourager des démarches de formation/action qualifiant les individus pris dans leurs contextes et leurs systèmes de contraintes. Cela vise aussi à la qualification/amélioration des organisations. Il s'agit donc d'une action d'amélioration de services publics pour la résolution de problèmes par l'expression des difficultés .Ces dispositifs concernent notamment les intermédiaires de l'emploi.
La légitimation du processus de transformation au niveau local passe par la délibération en conseil municipal sur la démarche à mettre en oeuvre, l'élaboration du cahier des charges du diagnostic puis celui de la formation, la mise en place d'instances de pilotage politique et technique partagées. La question de l'évaluation est au coeur de ce pilotage.
C'est ensuite que le plan local pourra se déployer autour de programmes d'information, de formation (par exemple des ateliers de travail), de communication et d'action.

5 - Les programmes clé :

Une instance locale de lutte contre les mobilisations, distincte du comité de pilotage constitue le lieu de mise en réseau, d'échanges, d'observation. La présence du service public de l'emploi est fondamentale.
Un programme de formation/action des intermédiaires de l'emploi et des agents de service public, et du réseau associatif
Des actions sur la veille médiatique et les représentations (dont les programmes autour de la mémoire)
Des actions en direction de l'emploi public et privé, avec comme axe l'assistance aux DRH, la sensibilisation de l'encadrement, le développement de dispositifs de médiation, le parrainage et le tutorat, l'aide à la négociation de chartes de la diversité.

Bibliographie

BANCEL Nicolas, BLANCHARD Pascal : « Imaginaire colonial, figures de l'immigré » in *Hommes & Migrations,* n°1207, 1997

BANCEL Nicolas, BLANCHARD Pascal : « L'héritage colonial, un trou de mémoire », in *Hommes et migrations*, n° 1228, 2000

DAVID Michel, SAWICKI Frédéric direction : *L'émergence et la constitution d'une politique publique locale dans le champ de l'immigration et de l'intégration, Le cas de la Ville de ROUBAIX,* Institut d'Etudes Politiques de Lille, Université de Lille 2, DEA de Science Politique, septembre 2003

ELIAS Norbert, SCOTSON J.L: *logiques de l'exclusion*, Paris, Fayard, 1997, 278 p., bibliogr. 6 p.

JAULIN Aurélie (D'Un Monde à l'Autre) coordination, BOUAMAMA Saïd (IFAR) direction scientifique : *La discrimination « raciale » dans trois bassins d'emploi du Nord Pas-de-Calais : analyse d'acteurs,* Tourcoing, D'un monde à l'autre (DMA), mars 2004, 129 p.

SABEG Yazid, MEHAIGNERIE Laurence*: Les oubliés de l'égalité des chances Participation, pluralité, assimilation... ou repli ?*, Institut Montaigne, Janvier 2004, 269 p.

STASI Bernard (présenté par) *: Vers la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*, Paris, La Documentation française, 16 février 2004, 116 p.

Lutter contre les discriminations à l'échelle locale
Initiatives

En Nord Pas-de-Calais

Programme de lutte contre les discriminations raciales dans le domaine de l'emploi – Projet européen CULMINER

Maison de l'Initiative de Grande Synthe

CULMINER est un projet franco-anglais financé en partie par Interreg 3A dont le but est de promouvoir la médiation interculturelle comme outil de lutte contre les discriminations. Deux domaines sont concernés : côté français, l'emploi, côté anglais, la santé.
Du côté français, plusieurs objectifs sont visés:

- Surmonter les situations d'exclusion auxquelles sont confrontées les populations étrangères ou d'origine étrangère,
- Faciliter le niveau d'accès de ces publics aux services de l'emploi,
- Mettre en œuvre et valoriser la médiation interculturelle comme outil de lutte contre les discriminations,
- Sensibiliser aux différences culturelles en tant que plus et non en tant que handicap,
- Créer deux réseaux de sensibilisation à cette problématique

L'action s'est dans un premier temps engagée à l'interne de la maison de l'initiative avec une sensibilisation de tous ses salariés.
L'optique étant d'élargir la prise en compte de cette thématique à tous les acteurs du bassin d'emploi, cette sensibilisation va, dès les prochains mois, s'adresser aux partenaires de la structure : service public de l'emploi, organismes d'insertion, secteurs économiques, etc.
Ces interventions s'accompagnent d'un vaste plan de communication à destination des entreprises, publics, partenaires, etc. afin de s'assurer la mobilisation la plus large possible.
Ce projet se distingue non seulement par une recherche permanente d'innovation, notamment dans les outils de communication utilisés, mais surtout par une dynamique inter-partenariale forte (y compris partenariat public-privé) qui vise à constituer un front commun pour l'égalité des chances sur le territoire de Grande-Synthe.

Contacts : Maison de l'initiative de Grande-Synthe, Danielle Dumont et Daniel Masson, chargés de mission, Anny Kubis, Anne Yildirim, médiatrices interculturelles, 03.28.24.99.00

Plan intercommunal de Lutte contre les Discriminations Roubaix-Tourcoing

ATES

Depuis 2002, les villes de Roubaix et Tourcoing se sont engagées dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan intercommunal de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail. Soutenue par l'Union Européenne, à travers le Programme d'Initiative Communautaire Equal, cette initiative est portée par de nombreux acteurs locaux.
En effet, le partenariat piloté par l'Association Tourquennoise pour une Economie Solidaire (ATES) réunit à la fois :

- les acteurs de l'emploi : ANPE, missions locales, PLIE, Comité de Bassin d'Emploi,
- les réseaux d'associations et d'habitants : maisons des associations, le Réseau d'Acteurs Locaux pour l'Intégration de Tourcoing,
- et les acteurs de l'action sociale (CCAS …).

L'objectif principal des actions mises en place porte sur la lutte contre les discriminations constatées localement, principalement par l'intervention et l'action sur le fonctionnement du marché du travail et de l'accès et le maintien à l'emploi, par la modification des pratiques et des représentations des acteurs de l'emploi, par la mobilisation et l'implication des bénéficiaires.
La mise en place de modules de formation à destination des intermédiaires de l'emploi et des services publics devrait permettre une meilleure mobilisation de ces services.

Conscientes que les discriminations ne concernent pas seulement le domaine de l'emploi, les deux villes souhaitent compléter leurs initiatives par un travail sur la reconnaissance des particularités culturelles, la mise en place d'une cellule de veille et le renforcement d'un relais juridique.

Contact : ATES, Leïla SEGHIR, tél :03 20 69 04 13 Email: l.seghir@ates-tourcoing.fr

Contrat d'Insertion Professionnelle

ALLIANCES pour la Responsabilité sociale et environnementale

L'association Alliances pour la Responsabilité sociale et environnementale s'est engagée il y a 4 ans dans un programme destiné à favoriser l'insertion de jeunes diplômés en entreprise par un accompagnement spécifique. Intitulée « **Contrat d'Insertion Professionnelle** », cette action est réservée aux **diplômés Bac+4 et Bac +5**. Douze à quinze jeunes sont sélectionnés chaque année, en partenariat avec l'ANPE, par des tests et des entretiens. Les plus motivés constituent la promotion qui sera suivie pendant un an par l'équipe d'Alliances : en 2003, 80 % d'entre eux étaient issus de l'immigration maghrébine.
L'accompagnement proposé consiste en une formation à la culture d'entreprise et à la recherche d'emploi réalisée par un cabinet conseil spécialisé dans le recrutement ; un suivi individuel par des accompagnateurs bénévoles d'Alliances ; des réunions avec un ancien consultant ; des relances du réseau d'entreprises.
Plus de 80 % des jeunes obtiennent un CDI ou un CDD d'au moins un an à l'issue du CIP, à des postes à responsabilités, conformes à leurs diplômes. Pour les prochaines promotions, Alliances entend renforcer sa coopération en amont avec les entreprises : mieux identifier leurs besoins afin de sélectionner des jeunes y correspondant.

Contact : ALLIANCES pour la Responsabilité sociale et environnementale, Catherine DESURMONT, chargée de mission Emploi - Tél. : 03.20.99.45.17, http://www.alliances-asso.org

En France

« Favoriser l'Insertion Professionnelle des Jeunes par l'Activité Economique et Agir pour l'Egalité des Chances à l'Emploi »

Ville de Thonon-les-Bains

La Ville de Thonon-les-Bains, soutenue par le Conseil Régional Rhône-Alpes, le FASILD, la DRTEFP, est engagée dans la mise en oeuvre d'un plan local de lutte contre les discriminations à l'embauche. Elle s'est donc investie avec les partenaires sociaux économiques de terrain dans l'expérimentation d'une étude /action qui a abouti à la mise au point de plusieurs outils de réflexion / formation / action autour de trois axes :

1. Les jeunes : agir sur le rapport jeunes/emploi/discrimination
- Animer des groupes de parole au cœur des quartiers sur la problématique des discriminations à l'embauche.
- Informer les jeunes sur leurs droits face aux pratiques discriminantes (plaquette d'information : Egalité mode d'Emploi)
- Identifier et intégrer des jeunes dans le Comité Technique JED.
- Soutenir toute initiative touchant ce public (Forums, actions diverses, …)..

2. Les entreprises : « L'OBJECTIF 100 »

Visiter individuellement 100 entreprises au cours de l'année 2004 afin de :
- Comprendre leurs pratiques de recrutement et les problématiques locales de l'emploi : Création de recueils d'expériences et analyse de pratiques.
- Relayer et apporter des solutions aux besoins identifiés en terme d'emploi en mobilisant les partenaires et opérateurs compétents : offres d'emploi, information sur les contrats aidés, recrutement de personnes en situation de handicap, …
- Sensibiliser le « cœur de l'entreprise » aux « bonnes pratiques » de recrutement et d'intégration de salariés, à l'égalité d'accès à l'emploi dans une logique préventive des discriminations.

3. Les Intermédiaires de l'emploi : le « COMITE TECHNIQUE JED » (Jeunes – Emploi – Discrimination)

Animer un collectif local autour de trois ambitions :
- Travailler sur une dynamique de réseau : connaissance mutuelle des acteurs, fédérer les volontés de travailler ensemble, réflexion autour des pratiques d'accompagnement, d'intégration des salariés, …
- Interface avec les acteurs économiques invités selon la thématique traitée à l'ordre du jour dans le JED, travailler sur le rapprochement du « social et de l'économique ».
- Cellule de concertation autour de situations individuelles de jeunes « hors dispositifs »

A terme, proposition d'une charte « contrat citoyen » dans laquelle chaque signataire fixe et s'engage sur ses objectifs.

Contact : Ville de Thonon-les-Bains, Service Développement économique, Alexandre Kosak, chargé de mission, a-kosak@ville-thonon.fr

Plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail

Délégation Interministérielle à la Ville

Les plans de prévention et de lutte ont pour objectif central d'améliorer la formation et l'insertion professionnelles, ainsi que les conditions d'emploi des personnes ayant à subir de discriminations du fait de leur origine réelle ou supposée, éventuellement cumulées avec d'autres formes de discrimination : adresse, genre ..
Les plans se mettent en œuvre sur les territoires de la politique de la ville, visent leurs habitants, et réactivent ainsi la thématique « lutte contre les discriminations » du volet emploi du contrat de ville.
Impulsés et pilotés par les élus locaux en partenariat avec les différents signataires du contrat de ville concerné, les plans mobilisent localement l'appui des partenaires et des réseaux nationaux
Le comité de pilotage national est composé de la Délégation interministérielle à la Ville, en partenariat avec la DPM, el FASILD, la DGEFP, et, plus récemment, l'ANPE et le CNML.
Expérimenté par un petit groupe de 6 sites en contrat de ville (Thionville, Saint-Priest, Saint-Quentin-en-Yvelines, Marseille – GPV-, Tarbes et Bordeaux – GPV- des Hauts de Garonne), le programme implique aujourd'hui 18 villes et devrait pouvoir toucher dès 2005 au moins une dizaine des 40 sites déjà sensibilisés à la démarche.
Contacts : Isabelle Raynaud, DIV - isabelle.raynaud@ville.gouv.fr
Voir aussi « L'action de la mission locale du Nord Mosellan en matière de lutte contre les discriminations », Y-M Huchin, Y Selmani, in *Lettre de DMA* n°8, pp. 25-27

Les projets EQUAL nationaux

Pour obtenir des informations sur les projets nationaux, sélectionnés par les 2 appels à projet du PIC EQUAL (2002-2006 et 2004-2008) ayant choisis le thème B (lutte contre les discriminations raciales), consultez l'assistance technique nationale RACINE (http://www.racine.fr) ou le site officiel français du programme Equal : **www.equal-france.com**



FICHE PROJET

Sensibilisation du personnel de la Mission Locale de Sambre Avesnois à la discrimination raciste sur le marché du travail

Période
Février à juin 2004

Contexte
L'association Université(s) du Citoyen est inscrite dans un partenariat de développement constitué dans le cadre d'un projet du PIC EQUAL (Agir contre les Discriminations par l'Initiative Locale pour l'emploi, ADILE, Nord-Pas-de-Calais) visant à lutter contre les discriminations racistes sur le marché de l'emploi. La première partie de ce projet a mis en évidence la nécessité de sensibiliser les intermédiaires de l'emploi à ce phénomène et de les outiller pour y faire face.

Finalité de l'action
Construction d'une légitimité, d'un savoir – faire et d'un cadre pour faire face aux discriminations racistes dans les situations professionnelles.

Objectifs de l'action

- Ouvrir un espace de parole sur ce phénomène : travail à partir des situations professionnelles des personnes.
- Construire une culture commune sur le sujet : sur la base du travail accompli à partir des situations professionnelles, des éléments de compréhension et d'objectivation du phénomène ont été apportés.
- Envisager de nouvelles pratiques professionnelles : à partir de ce qui a émergé, des réponses collectives pour faire face aux situations étudiées ont été élaborées.

Les maîtres d'ouvrage
Association Université(s) du Citoyen : 04 91 33 50 85

Autres Partenaires associés
Le Centre de ressources « D'un Monde a l'Autre ».
L'IFAR.

Mise en oeuvre
Elle a reposé sur :
3 rencontres préalables auprès du directeur de la mission locale, des membres du conseil d'administration et du personnel pour adapter les modalités de l'action aux besoins.
6 séances de travail de Février à juin 2004 à raison d'une séance par mois.

- Première séance sous la forme d'une assemblée plénière : « Etat des lieux » des connaissances du personnel sur la discrimination raciste, ainsi que des difficultés rencontrées dans les pratiques professionnelles et identification des situations de

coproduction de la discrimination, visant à une **clarification collective des termes** liés à la discrimination et la **reconnaissance collective de l'existence de la discrimination raciste** sur le marché de l'emploi

- Deuxième séance : approfondissement des pistes dégagées lors de la première séance
  - Comment faire face aux demandes discriminatoires ?
  - Quel accompagnement pour les jeunes victimes de discrimination raciste ?
  - Comment créer une dynamique sur le territoire pour faire face aux discriminations ?

- Troisième séance : « La parole aux jeunes » : 6 jeunes, usagers de la Mission Locale ont témoigné de leur expérience de la discrimination raciste ce qui a permis entre autres de mettre en exergue :
  - La difficulté pour le jeune de parler de son vécu discriminatoire : « c'est revivre l'humiliation »
  - L'importance de la relation de confiance avec le référent pour que la discrimination raciste puisse se dire
  - Le conseiller n'est pas d'emblée repéré comme un référent pour parler de cette question
  - L'impact de la discrimination sur le jeune dans sa capacité ou pas à se mobiliser dans son projet professionnel

Devant aboutir à une prise de conscience de la nécessité **d'harmoniser les pratiques professionnelles,** notamment afin d'agir sur la discrimination indirecte

- Quatrième séance : « Regards croisés sur la question de la prise en compte de la discrimination dans l'accompagnement du jeune ».
  Les jeunes précédemment mobilisés ont été invités à participer à cette séance.
  Les principaux points abordés :
  - Les conséquences du vécu discriminatoire sur le jeune et les différents types de réactions chez les jeunes face au problème
  - La posture du professionnel pour accompagner le jeune
  - La prise en compte de cette question dans la préparation du jeune à l'entretien
  - La pertinence de traiter le problème en collectif que ce soit en équipe ou en groupe avec les jeunes

- Cinquième séance : préparation de la restitution publique.

Formalisation, à partir de l'ensemble de la réflexion produite du positionnement des salariés et de la Mission Locale face à la discrimination, devant aboutir à un *contrat d'engagement mutuel* entre l'ensemble des salariés, ce document est intégré dans la démarche qualité de la Mission Locale.

- Sixième séance le 8 Juin 2004 : restitution publique du travail à la mairie de Maubeuge auprès des partenaires institutionnels, visant l'affichage d'un **positionnement** de la Mission Locale contre les discriminations racistes



FICHE PROJET

Consultation des stagiaires d'un centre de formation sur la discrimination raciste sur le marché du travail

Période
Septembre 2003 à juin 2004

Contexte
Le Grand Projet de Ville de Marseille a impulsé une action de formation animée et portée par le collège coopératif sur la thématique des discriminations racistes sur le marché du travail de Février 2003 à Juin 2004.
Cette action s'inscrit dans une démarche mise en œuvre par la Délégation Interministérielle à la Ville (DIV), la Direction de la Population et des Migrants (DPM), la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation (DGEFP) et le Fonds d'action et de Soutien à l'Intégration et à la lutte contre les Discriminations (FASILD). Elle repose sur le développement d'actions conjointes *« d'information et de formation des acteurs de la politique de la ville et du marché de l'emploi sur le thème de la lutte contre les discriminations racistes sur le marché du travail »*. Elle a pour finalité d'élaborer un plan local de lutte contre ce phénomène.
L'Université(s) du Citoyen en partenariat avec le Centre de Formation et de Recherche en Education Permanente (CFREP) a proposé de mettre en place une action expérimentale auprès des stagiaires en formation afin de les associer à la réflexion, d'identifier leurs besoins, et leurs difficultés à faire face à ce phénomène.
Finalité de l'action
Recueillir la parole des jeunes sur les discriminations racistes sur le marché du travail

Les maîtres d'ouvrage
Association Université(s) du Citoyen

Correspondants locaux
Association Université(s) du Citoyen : Amande LEBLANC, responsable de projet, 04 91 33 50 85

Autres Partenaires associés
Licra (Ligue Contre le racisme et l'antisémitisme).
MRAP (Mouvement de Rassemblement pour l'Amitié entre les Peuples).
Ligue des Droits de L'homme
SOS Racisme Indépendant
Maison Méditerranéenne des Droits de l'Homme.

Mise en oeuvre
Mise en place d'un module « citoyenneté » dans le cadre de la formation initiale comprenant :

- une assemblée plénière sur le thème « parlons ensemble des discriminations racistes sur le marché du travail pour comprendre et agir » donnant aux jeunes

l'occasion d'échanger avec des habitants et des professionnels du territoire marseillais

- 5 ateliers citoyens qui ont permis aux jeunes de s'exprimer sur les situations vécues comme de la discrimination raciste sur les lieux de leur stage ; d'objectiver les situations de manière collective et de croiser les regards sur la perception des situations ; d'apporter des connaissances (définitions, connaissance de la loi, associations de lutte et de prévention) et d'échanger avec d'autres acteurs
- une restitution publique du travail par le groupe témoin auprès des stagiaires et des professionnels impliqués dans la formation action initiée par le Grand Projet de Ville ;

Les ateliers se sont déroulés dans les locaux des associations de lutte et de prévention des discriminations situées dans le centre ville de Marseille.

Analyse
La méthode de travail utilisée a permis :
- aux stagiaires de mettre des mots sur leur vécu discriminatoire. Par là même la réalité du phénomène a été reconnue et posée comme anormale et sanctionnable. Les stagiaires ont ainsi été sensibilisés à la connaissance de la loi et à son application.
- de repérer les locaux des associations de lutte et de prévention sur le centre ville de Marseille
- de rappeler que quelles que soient les convictions religieuses (et non l'origine) de chacun, le contrat de travail et les obligations inhérentes sont les mêmes pour tous.
- de sensibiliser les participants à l'importance des mots utilisés et ainsi identifier quelques amalgames : différence entre « discrimination raciste » et « discrimination », distinction entre « discrimination » et « harcèlement moral ».

Enfin, cette expérience a permis à chacun de raconter aux autres son témoignage, proposé comme objet à analyser de manière collective. Le groupe s'est donc mutuellement aidé à comprendre les situations, à les objectiver. L'intérêt d'une approche collective est qu'elle permet de rompre le sentiment d'isolement, de faciliter la prise de distance par rapport à son propre vécu.

Les séance de travail se sont concrétisées par :
- la réalisation d'une plaquette d'information sur les discriminations racistes à partir de la réflexion menée
- la création d'un groupe de travail pour analyser et capitaliser cette expérience

Discriminations « raciales » et emploi
Ressources

Bibliographie Sélective

- AUBERT France, TRIPIER Maryse, VOURC'H François : *Jeunes issus de l'immigration, de l'école à l'emploi*, Paris, CIEMI, L'Harmattan, 1997, 267 p.
- AUBERT Patrick, BOUBAKER Noureddine : *La politique de lutte contre les discriminations raciales dans le domaine de l'emploi*, Notes et documents, n° 50, mai 2004, 18 p.
- BATAILLE Philippe : *Le racisme au travail,* La Découverte, 1997
- BENYACHI Ahmed, BOUAMAMA Saïd : *Les discriminations dans l'emploi et leurs impacts, l'exemple roubaisien,* Roubaix, Voix de Nanas, mars 2000, 95 p.
- BORRILLO Daniel : *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, avril 2003, 201 p., bibliogr. 9 p.
- Commission des communautés européennes : *Livre vert sur la non discrimination et l'égalité de traitement et consultation publique*, Bruxelles, Commission des communautés européennes, 28 mai 2004, 30 p.
- DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOURC'H François : *L'inégalité raciste, l'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses Universitaires de France, novembre 2000, 213 p., bibliogr. Pp 203-211, coll. Pratiques théoriques
- DOMBRET Camille : *La politique gouvernementale de lutte contre les discriminations "raciales" en France. Etude de cas : la CODAC du Nord*, IEP de Lille, juin 2002, 146 p., bibliogr. 9 p., annexes 41 p.
- FELOUZIS Georges, LIOT Françoise, PERROTON Joëlle : *Ecole, ville, ségrégation. La polarisation sociale et ethnique des collèges dans l'académie de Bordeaux*, FASILD, PUCA, juin 2002, 278 p.
- FITOUSSI Jean-Paul, LAURENT Eloi, MAURICE Joël : *Le traitement préférentiel des quartiers pauvres, les grands projets de ville au miroir de l'expérience américaine des "empowerment zones"*, Migrations études, n°114, juin 2003, 8 p.
- HAUT CONSEIL A L'INTEGRATION : Rapport relatif aux discriminations, Paris, Haut Conseil à l'Intégration, 106 p., 1998
- JAULIN Aurélie (D'Un Monde à l'Autre) coordination, BOUAMAMA Saïd (IFAR) direction scientifique : *La discrimination « raciale » dans trois bassins d'emploi du Nord Pas-de-Calais : analyse d'acteurs,* Tourcoing, D'un monde à l'autre (DMA), mars 2004, 129 p.
- KIRSZBAUM Thomas : *Le traitement préférentiel des quartiers pauvres, la discrimination positive territoriale dans les grands projets de ville au miroir de l'expérience américaine des empowerment zones, rapport final*, Paris, CEDOV, étude réalisée pour le compte du FASILD et PUCA, décembre 2002, 209 p.
- LANQUETIN Marie-Thérèse : *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique : approche juridique*, Paris, Association pour le développement des recherches et études sociologiques, statistiques et économiques (ADRESSE), décembre 2002, 85 p.

- MASSON Brigitte, VAN DE WALLE Isabelle, BEN MOUHOUB Nacéra, collaboration, CHEBROUX Jean-Bernard collaboration : *Les atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, Paris, Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (75), décembre 2001, 154 p.

- SANTELLI Emmanuelle : *La mobilité sociale dans l'immigration. Itinéraires de réussite des enfants d'origine algérienne*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, juin 2001, 305 p., bibliogr. pp 283-293

- STASI Bernard (présenté par) *: Vers la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*, Paris, La Documentation française, 16 février 2004, 116 p.

Pour une bibliographie plus exhaustive sur la question des discriminations « raciales » à l'emploi, on pourra consulter la base de données bibliographiques du Réseau Intégration (réseau de centres de ressources pour les acteurs locaux de l'intégration, de la ville et de la lutte contre les discriminations raciales) disponible sur internet :

http://www.reseau-integration.net ou http://www.d1mondealautre.org

Périodiques - Sites internet

Site « Pour la diversité. Contre les Discriminations »

http://www.stop-discrimination.info

Site d'information sur la politique anti-discrimination de l'Union Européenne diffusant les outils de la campagne « Pour la diversité. Contre les Discriminations ». Repères législatifs européens et nationaux, Fiches pratiques, Kits de sensibilisation et de mobilisation

Site du GELD (Groupe d'Etudes et de Lutte contre les Discriminations)

http://www.le114.com

Site très complet, notamment sur le plan juridique, portant sur l'ensemble des motifs de discriminations

Site de l'ADRI (Agence pour le Développement des Relations Interculturelles)

http://www.adri.fr

Différentes bases de données (acteurs, expériences, bibliographiques) sont consultables en ligne.

L'ADRI édite également :

Migrations études, Synthèses d'études sur l'immigration et la présence étrangère en France.

Hommes & Migrations, revue de réflexion sur les questions d'immigration

A lire notamment :

France-USA : agir contre les discriminations. Tome 1, philosophies et politiques, n°1245, septembre - octobre 2003, pp. 1-90

France-USA : agir contre les discriminations. Tome 2, méthodes et pratiques, n°1246, novembre - décembre 2003, pp 1-102

Site Millénaire 3 (Direction de la prospective et stratégie d'agglomération du Grand Lyon)

http://www.millenaire3.com

Très nombreuses ressources en ligne sur les thèmes de la cohésion sociale, citoyenneté, identité, développement urbain….

A consulter notamment: *Discriminations "raciales" et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action*, Lyon, Millénaire 3, Villes pluriculturelles et cohésion sociale en europe, Eurocities, 72 p.

Diversité (ex- Ville Ecole Intégration Enjeux)

Editée par le Centre de ressources VEI, service spécialisé du SCEREN-CNDP. [http://www.cndp.fr/vei/]

A lire notamment *La discrimination ethnique : réalités et paradoxes*, Ville Ecole Intégration Enjeux, n°135, décembre 2003, 236 p.

Les Cahiers du DSU édités par le CR-DSU (Rhône – Alpes) [http://www.crdsu.org]

Discriminations raciales, repérer et comprendre pour mieux agir, n°39, hiver 2003-2004, 46 p., bibliogr.

Economie & Humanisme [*http://www.economie-humanisme.org*]
Travail et Emploi. Contrer les discriminations, Economie & Humanisme, juin-juillet 2004, n°369, 104 p.

Et aussi :
DESCHAMPS Pascale-Marie : *Raciste l'entreprise ? Vingt ans après ses voisins, la France s'alarme de la discrimination au travail et envisage des solutions*, Enjeux, les Échos, n° 203, juin 2004, pp. 64-81

Outils

Profession Banlieue, FORS Recherche sociale *: Agir concrètement contre les discriminations, 66 p.*
http://www.professionbanlieue.org/

Commission des communautés européennes: *Pour la diversité contre les discriminations, fiches informatives*, Union européenne, http://www.stop-discrimination.info , 2004

Guide méthodologique de lutte contre les discriminations à l'embauche : *"Fatou, Julien, Aziz... les couleurs de l'apprentissage"*, Assemblée permanente des Chambres des métiers (APCM), Magelis Multimédia, 2001.

Délégation Interministérielle à la Ville (DIV), Direction de la Population et des Migrations (DPM), Direction générale Emploi Formation Professionnelle (DGEFP), Fonds d'Action Sociale (FAS) : *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail. Contrats de ville du XIIème Plan*, 2 volumes, septembre 2000, collection Guide pratique

➷ Voir aussi : DIV, DPM, FASILD, DGEFP, ANPE, Missions locales : *Monter un plan d'action et l'évaluer, premiers éléments pour un guide méthodologique*, Séminaire du 17 juin 2004, GESTE

Guide pratique "Parrainage pour l'emploi", Ministère de l'Emploi et de la Solidarité - Direction de la Population et des Migrations, Décembre 2003 (3ème édition), 70 p.
http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/parrainage/guide_parrainage.pdf

Comment prévenir les discriminations à l'emploi ? Guide pratique pour réussir la diversité culturelle dans l'entreprise, BROUILLET Jacques (dir.), EL OUAHDOUDI Mohammed (coordination), Vernouillet, Maghreb Ressources Humaines (MRH), 1999, 93 p.

Contre le racisme dans l'entreprise. Guide pratique pour l'élu du CE, CELIDE, 1999, 72 p.

➷ ***Vidéos***

Réflexion faite, VOULFOW Albin, Economie & Humanisme, AMNYOS, 2000, 18 min.

Discriminations, ouvrons les yeux !, Paris, Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP), janvier 2001, 38 min + livret d'accompagnement 8 p.

Textes Officiels et analyses

Union Européenne :

- Directive 2000/43/CE sur l'égalité raciale qui interdit la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique
- Directive 2000/78/CE sur l'égalité au travail qui interdit la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle

En France :

- Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (JO du 17/11/2001)

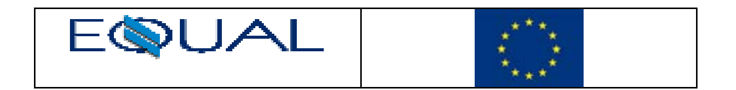
- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (JO du 18/01/2002) [art. 158 à 162, Lutte contre les discriminations dans la location de logements]

- PROJET DE LOI portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, juillet 2004

Commission Européenne : Egalité et non-discrimination, rapport annuel 2004, DG Emploi et affaires sociales, mai 2004, 36 p.

Où retrouver ces informations ?

IREV - D'un Monde à l'Autre
23 avenue Roger Salengro – TOURCOING
Métro : Ligne 2, Dir. CH DRON, station Bourgogne
Consultation sur rendez-vous du lundi au vendredi
Contact : Morgane PETIT
Tél. : 03.20.25.10.29 / E-Mail : m.petit@irev.fr



LISTE DES PARTICIPANTS AU JEUDI DE LA VILLE DU 7 OCTOBRE 2004
DISCRIMINATIONS "RACIALES" et EMPLOI

Civilité	Prénom	Nom	Fonction	Nom Organisme	adresse	CP	Ville	Cédex
Madame	Caroline	ARMAND		ADIA - Direction Régionale	340 av. de la Marne	59700	MARCQ EN BAROEUL	
Madame	Josette	ATZORI	Chargée de mission	FASILD	262-266, rue Léon Gambetta	59000	LILLE	
Monsieur	Zehrimi	BACEL	Coordinateur d'insertion lutte contre les exclusions et discriminations	Centre social Fresnoy Mackellerie	77 rue de Rome	59100	ROUBAIX	
Monsieur	Hassan	BARJI	Animateur	Côté quartiers	25 rue de l'ancien village	59760	GRANDE SYNTHE	
Madame	Nadia	BELGACEM		DRTEFP		59000	LILLE	
Monsieur	Afid	BELMIR	Agent de développement social - Médiation Prévention	DSU Secteur 2	8 allée Pottier, Quartier de la République	62210	AVION	
Monsieur	Rikki	BENDAHI	Chef de service	Conseil Général	43 rue G. Delory	59000	LILLE	
Monsieur	Abdehraman	BENFRID		BOUTIQUE DE GESTION ESPACE	Bd Jean Moulin Résidence Aquitaine	62640	Montigny en gohelle	
Madame	Rachida	BENKADDOUR	Réf. PLIE		14/16 avenue Jean Mabuse	59600	MAUBEUGE	

Monsieur	M.	BENSAFIA		Centre social l'Hommelet	121 rue de l'hommelet	59100	ROUBAIX	
Madame	Annie	BENVENUTI	Formatrice	Institut Social Lille Vauban	83 bld Vauban	59044	LILLE	Cédex
Madame	Félicité	BILOA - NDZINA	Chargé Mission RMI	Centre Social du Frenoy Mackellerie	77 rue de Rome	59100	ROUBAIX	
Monsieur	Richard	BLIEZ		SOGINORPA Agence de Billy Montigny	3 boulevard Malik Oussekine BP 19	62420	BILLY MONTIGNY	
Madame	Marie-Paule	BLIN	Chef de service social	CG 62 - UTASS Avion	rue Paul Lafargue	62210	AVION	
Monsieur	Jean-Michel	BOIDIN	Chef de service éducatif	Association de prévention Spécialisée "Rencontres et loisirs"	48 rue du Marais de Lomme	59000	LILLE	
Madame	Marie-Claude	BONNET	Chargée de mission	DDTEFP du Nord-Lille	77 rue Gambetta BP 665	59000	LILLE	
Madame	Hamida	BOUCHEMAL	Coordinatrice de site	ID FORMATION	20 bis rue Claude Lorrain	59100	ROUBAIX	
Madame	Sophie	BOUQUET	Chef de service SSD	Conseil Général du Nord	65 bld Hentgès BP 369	59473	SECLIN	cédex
Monsieur	Nordine	BOURAHLI	formateur	INSTEP Liévin	21, rue Lamendin	62800	LIEVIN	
Madame	Hadda	BOUZAROURA		DSU de Wazemmes	100 rue l'abbé Aerts	59000	LILLE	

Monsieur	Matthieu	BRANDT	Educateur formateur	Atelier de Prefo - FCP -	2 rue de l'usine	59520	MARQUETTE	
Madame	Anne	BRILLOT	chargée de mission	RALI - Maison des associations	100 rue de Lille	59200	TOURCOING	
Madame	Marie-Gaëtanne	BROCHOT	Chef de projet politique de la ville - CLSPD	Mairie de Lomme - Agence de développement social	Avenue de la République BP 159	59461	LOMME	cédex
Monsieur	Jean-Marc	CARON	Chargé de Mission - Formation Professionnelle	Conseil Régional Nord Pas-de-Calais		59555	LILLE	
Monsieur	Alcide	CARTON		IEN	39 rue du Rysnval	62223	ST NICOLAS LES ARRAS	
Madame	Delphine	CATTEZ	Agent de développement	Mairie de Grande Synthe Service des quartiers	25 RUE DE L'ANCIEN VILLAGE	59760	GRANDE SYNTHE	
Monsieur	Samih	CHAFI	Chargé de Mission	Maison de la Justice et du Droit de Roubaix	Hôtel de Ville	59100	ROUBAIX	
Monsieur	Karim	CHAIBI	Animateur	Service enfance et jeunesse	13 bis rue St Nicolas BP 442	59408	CAMBRAI	Cédex
Madame	Malika	CHEDDANI		DDTE	Immeuble "Le République", 77 rue Gambetta BP 666	59033	LILLE	Cédex
Monsieur	Mohamed	CHEGGA	médiateur communal	Maison de justice et du droit	127 rue Nationale	59200	TOURCOING	
Monsieur	Kazim	CHERGUI		ALPI			LIBERCOURT	

Monsieur	Jacques	CLAPCICH	Chargé de mission politique de la ville	Mairie de Oignies	PLACE DE LA IVE REPUBLIQUE	62590	OIGNIES	
Monsieur	Patrick	CLEMENT	Directeur pôle insertion	ARELI	110 bis bld de laLiberté BP 1059	59011	LILLE	Cédex
Monsieur	Joël	COMBLEZ	Chef de projet contrat de ville	Mairie de quartier de Wazemmes - DSU de Wazemmes	100 RUE L'ABBE AERTS	59000	LILLE	
Madame	Coraline	CONDETTE	Coordinatrice	C.R.A.O	20 rue de Lille	59100	ROUBAIX	
Madame	Ayte	CREPPY		FACE LILLE METROPOLE				
Monsieur	Francis	DANVERS			7 allée des coquelicots	59650	Villeneuve d'Ascq	
Monsieur	Bruno	DE OLIVEIRA	Coordinateur Politique de la ville	Hôtel de ville	place Jean Jaurès	62300	LENS	
Madame	Claire	DEBACKER	Service Politique de la Ville	Mairie	27 rue Desurmont	59200	TOURCOING	
madame	Charlotte	DECLERCQ	Stagiaire		68, rue Casimir Beugnet	62300	LENS	
Monsieur	Charles	DEFARGE		GIP LILLE	1 rue du Ballon	59000	LILLE	
Madame	Martine	DEKEYSER	Responsable service emploi	Mission locale de Lille	3 rue Jeanne Maillotte	59000	LILLE	



Madame	Akima	DEKHIL	Coordinatrice enfance	Centre social CARPEAUX	277 avenue Linné	59100	ROUBAIX	
Madame	Nicole	DELFORGE		Centre social Alma		59100	ROUBAIX	
Monsieur	Laurent	DELSAUX		Centre social Basse Masure	113 rue Basse Masure	59100	ROUBAIX	
Madame	Muriel	DENIS-BRIFFEUIL	Greffière	Maison de justice et du droit		59100	ROUBAIX	
Monsieur	Michel	DEREGNAUCOURT	Délégué syndical	SIA Société Immobilière de l'Artois	67 avenue des potiers	59500	DOUAI	
Monsieur	Rachid	DERROUICHE	Chef de projet secteur 2	communauté d'agglomération d'Hénin-Carvin	242 bld Schweitzer - BP 129	62253	HENIN BEAUMONT	
Monsieur	Hervé	DESMETTRE	Contrôleur du travail	DDTEFP Nord Lille	77 rue Gambetta BP 665	59033	LILLE	Cédex
Monsieur	Luc	DESTAILLEUR	Conseiller en formation continue	C.U.E.E.P.	Rue Edouard Vaillant	62430	SALLAUMINES	
Madame	Christelle	DEVROE	Agent de développement social	Côté Quartiers	avenue de l'ancien village	59760	GRANDE SYNTHE	
Madame	Isabelle	D'HONDT	Chargée de mission	A.N.P.E	10 rue de l'abbé Sthal BP 55019	59705	MARCQ EN BAROEUL	Cédex
Monsieur	Saïkou	DIALLO	Directeur	Centre Social Maison des Services	Place Henri Durre	59860	BRUY SUR ESCAUT	

Monsieur	Badara	DIOH	Chargé de projet emploi	Mission locale Sambre Avesnois	20 rue Saint Jean	59600	HAUTMONT	
Monsieur	Farid	DJEMMAL	Chargé de mission Lutte contre les discriminations	Mairie de Roubaix - VREC	17 grand place BP 737	59100	ROUBAIX	
Monsieur	Yves	DOGISE		Association AGNFA				
Monsieur	Abdel	DOUICHI	Agent d'animation	Agence de développement social	avenue de la République	59160	LOMME	
Monsieur	Mammar	DRANI	Directeur	Association REPERES	10 rue Achille Olivier	62820	LIBERCOURT	
Monsieur	Gilbert	DUBAELE		Trésorerie Générale	82 avenue Kennedy	59000	LILLE	
Monsieur	Maïalem	DUHOUR		DSU de Wazemmes	100 rue l'abbé Aerts	59000	LILLE	
Madame	Annie	DUMAIT	Directrice	Maisons de Quartiers Centre Ville	9-11 rue Abel de Pujol	59300	VALENCIENNES	
Monsieur	J.M.	DURIEZ	Conseiller municipal	Hôtel de Ville	17 Grand Place - BP 737	59066	ROUBAIX	Cédex 1
Monsieur	Mustapha	EL MOYSSAUI		SOS RACISME	18/32 rue du Fbg d'Arras	59000	LILLE	
Monsieur	Rachid	EL OUAHAB		C.S. LAZARE GARREAU	45 rue Lazare Garreau	59000	LILLE	

Monsieur	Nabil	ELMECHTA	Doctorant en sociologie sur les discriminations	Institut Maghreb	169 Bd Sérurier	75019	PARIS	
Madame	Catherine	ESNOL	Animatrice	Maison des initiatives	place F. Mitterand	59760	GRANDE SYNTHE	
Madame	Soraya	FAHEM	Cabinet du Maire	Hôtel de Ville	Place Jean Delvainquière	59150	WATTRELOS	
Monsieur	Mohamed	FEDDAL		Association MICRA	130 rue de Denain	59100	ROUBAIX	
Monsieur	Manuel	FONSECIA	ADS	CAF de Valenciennes	29 place de la république	59321	VALENCIENNES	
Monsieur	Jacques	FONTAINE	Assistant de Monsieur Vandierendonck	Conseil Régional	45 rue de Tournai	59555	LILLE	Cédex
Monsieur	Yvon	FOTIA	Chargé de mission	FASILD	75 rue Gambett	59000	LILLE	
Madame	Marie-Jeanne	GALLAS	Adjointe au maire	Hôtel de Ville	place de la liberté	62660	BEUVRY	
Madame	Laurence	GAPENNE	Adjointe de direction	Centre Culturel et Social	ZAC les Marichelles	62800	LIEVIN	
Madame	Bernadette	GIEZEK	Conseillère en information		130 avenue du Pdt Kennedy	59034	LILLE	Cédex
Madame	Anne Sophie	GIRAUD	Chargée de mission	Comité bassin Emploi de Lille	172 rue de Paris Batiment F	59800	LILLE	

Madame		GRIMALDI	Directrice adjointe	DDRTEFP NORD	Immeuble la République, 77 rue Gambetta, BP 665	59033	LILLE	Cédex
Monsieur	Daniel	GUSTIN		D.R.A.C		59000	LILLE	
Monsieur	Alain	HAAS	consultant	RALI/MDA	10 rue Jeanne d'Arc	59260	HELLEMMES	
Monsieur	Dominique	HACHE	Responsable formation Bese	CUEEP	9-11 rue R. Angellier	59000	LILLE	
Monsieru	Samir	HADJDOUDOU	poste AILE	Centre social Moulin Potennerie	4 bis rue Jules Guesde	59100	ROUBAIX	
Monsieur	Saïd	HALASSA	Agent de développement	Hôtel de Ville	Maison d'accueil et de la communication 4 bis route de Bernissart	59163	CONDE SUR ESCAUT	
Monsieur	Estève	HANARTE	Chargé de mission	VIEILLIR AUTREMENT	61 rue de la justice	59000	LILLE	
Madame	Sandrine	HANGARD		Communauté d'Agglomération du Douaisis	746 rue Jean Perrin - BP 300	59351	DOUAI	Cédex
Monsieur	Abdellatif	HEDDAR	Animateur d'insertion	CS ECHO	60 rue d'Oran	59100	ROUBAIX	
Monsieur	Frédéric	HELINSKI	Animateur d'insertion	Centre Social	avenue du Dr Schweitzer	59282	DOUCHY LES MINES	
Monsieur	Patrice	HEMERYCK	éducateur spécialisé	I.M.PRO	105 rue du Roitelet	59200	TOURCOING	

Madame	Valérie	HENNEBERT	Agent de développement social	CAF Valenciennes	29 place de la République BP 04	59312	VALENCIENNES	Cédex
Madame	Bénédicte	HOTOT	Responsable Département	Association Rencontre	36 rue Halers	59140	DUNKERQUE	
Monsieur	Ludovic	HOUTTEMANE	médiateur culturel	ARCANE	226 Bd Descat	59200	TOURCOING	
Madame	Thérèse	HUART	Trésorière adjointe	Association Passerelles	12 rue Jean Jaurès	59171	HORNAING	
Madame	Hmariam	KHATIR		DDTEFP		59000	LILLE	
Monsieur		KLECHIEM		ALFA			LIBERCOURT	
Madame	Fatima	KOROGHLI	Chef de projet	Hôtel de Ville DGVREC	17 grand place BP 737	59066	ROUBAIX	Cédex 01
Monsieur	Alexandre	KOSAK	Chargé de mission	Hôtel de Ville	BP 517	74203	THONON LES BAINS	Cédex
Monsieur	Christian	LAIDEBEUR	Directeur	CIL Habitat - CMH	94 avenue de Flandres	59442	WASQUEHAL	Cédex
Monsieur	Christian	LAZAOUI	Président	Hommelet Sport Culture	22 rue Ampère	59100	ROUBAIX	
Madame	Christelle	LECOMTE	Chargée de Mission thématique insertion formation emploi	GIP DSU Val de Sambre	1 PLACE DU PAVILLON BP 234	59603	MAUBEUGE	Cédex

Monsieur	Ludovic	LELEUX	Conseiller en entreprise	MISSION LOCALE SAMBRE AVESNOIS	20 rue Sain Jean	59600	MAUBEUGE	
Monsieur	François	LENNE	Président	Association Passerelles	11, rue Luiselet	59171	HORNAING	
Madame	Jacqueline	LENOIR	Présidente	Centre social actif	place Henri Durre	59860	BRUAY SUR ESCAUT	
Madame	Sylvie	LEON		CONSEIL REGIONAL	72 rue de Paris	59000	LILLE	
Monsieur	Alexandre	LESAGE	Chargé de mission	CFDT	145 rue des stations BP 88	59006	LILLE	Cédex
Monsieur	Bruno	LIBERT	Responsable	Alliance des Organisations Citoyennes	CITE DES ECHANGES 40 RUE EUGENE JACQUET BP 15	59708	MARCQ EN BAROEUL	
Monsieur	Guillaume	LOGEZ		D'UN MONDE A L'AUTRE	23 avenue R.Salengro	59200	TOURCOING	
Madame	Christel	MACE	Chargé de Mission	GPV VALENCIENNES DENAIN	118 bis rue de Villars	59220	DENAIN	
Monsieur	Nicolas	MALKI	Secrétaire de Mairie	Mairie de Quartier Moulins	215 rue d'Arras	59000	LILLE	
Monsieur	Oméro	MARONGIU		D'UN MONDE A L'AUTRE	23 avenue R.Salengro	59200	TOURCOING	
Madame	Estelle	MASSON	Greffier	Maison de Justice	127 rue Nationale	59200	TOURCOING	

Madame	Salah	MEZDOUR	Chef de service allocation insertion	UTASS Lens 2	33 rue de la Perche	62300	LENS	
Monsieur	Ourdia	MEZINE		A.J.S	28/29 avenue de Petite Synthe	59140	DUNKERQUE	
Madame	Maria	MILLTES LACROIX	Stagiaire	D.I.V	194 avenue du Pdt Wilson	93217	ST DENIS LA PLAINE	
Madame	Brigitte	MOUNIER	Metteur en Scène	Compagnie des Mers du Nord	77 rue de Soubise	59140	DUNKERQUE	
Monsieur	Christian	MUCHEMBLED	Animateur radio	RADIO P.FM	BP 524	62008	ARRAS	Cédex
Monsieur	Christophe	MUYS	Inspecteur	DDASS du Nord	BP 2008	59011	LILLE	Cédex
Monsieur	Van Hoïr	NGUYEN		SOS RACISME	18/32 rue du Fbg d'Arras	59000	LILLE	
Madame	Isabelle	NICOD	Chargée de mission Politique de la Ville	OPAC DU NORD - PARTENORD HABITAT	27, boulevard Vauban - BP 309	59020	LILLE	Cédex
Madame	Florence	NIKOLIC	Sous-Préfète Chargé de Mission pour la politique de la ville	Préfecture du Pas-de-Calais	Rue Ferdinand Buisson	62020	ARRAS	
Monsieur	Alex	OBRY	Chargé de Mission Emploi	Dunkerque Grand Littoral	"Pertuis de la Marine" BP 5530	59386	DUNKERQUE	cédex 1
Madame	Anne-Natacha	PIETRZAK	Chef de service	Conseil Général	43 rue G. Delory	59000	LILLE	

Madame	Françoise	PLOUVIER	adj jeunesse et prévention	Mairie de Hem	42, rue du Général Leclerc	59510	HEM	
Madame	Laura-Eva	PRUDHOMME	Chef du bureau Politique de la Ville	Préfecture du département du Nord - Bureau Politique de la Ville	Place de la République - 2 rue Jacquemars Giélée	59 039	LILLE	Cédex
Monsieur	Ali	RAHNI		Rencontre et Dialogue	24 place de la Liberté	59100	ROUBAIX	
Monsieur	Omar	RAHNI		ANRJ		59100	ROUBAIX	
Monsieur	Bruno	RAOUL	Maître de conférence	UFR INFOCOM	RUE VINCENT AURIOL - BP 35	59051	ROUBAIX	Cédex 1
Monsieur	Christian	RAULT	Chargé de mission Politique de la Ville	S.G.A.R. Préfecture de Région	2 rue Jacquemars Giélée	59000	LILLE	
Monsieur	Daniel	ROUGERIE		C.B.E		59000	LILLE	
Madame	Dominique	ROUSSEL		ADIA	340 avenue de la Marne 13/C	59700	MARCQ EN BAROEUL	
Madame	Francine	ROYER		Union Régionale CFDT	145 rue des stations BP88	59006	LILLE CEDEX	
Madame	Isabelle	SAFFER	Surveillante d'internat		chez Mme Senechal, 207B rue E. Vaillant	59450	SIN LE NOBLE	
Madame	Isabelle	SAMYN	R.S.P	Maison de l'initiative	20 place F. Mitterant BP 19	59760	GRANDE SYNTHE	

Monsieur	Bertrand	SAUVAGE	Directeur Citoyenneté et Politique de la ville	Mairie de Roubaix - DGVREC	17 Grand Place - BP 737	59066	ROUBAIX	Cédex 1
Madame	Catherine	SCHMITT		CUEEP	11 rue Angellier	59000	LILLE	
Madame	Leila	SEGHIR	Chargée prq et Equal	A.T.E.S	45 rue de Lille	59200	TOURCOING	
Madame	Linda	SEKKAI	Animatrice citoyenneté	CRIJ	2 rue Nicolas Leblanc	59000	LILLE	
Monsieur	Nadir	SIDHOUM	Directeur général	ANPE	Le Galilée, 4 rue Galilée	93198	NOISY LE GRAND	cédex
Madame	Pascale	STOVEN		FASILD				
Madame	Am el Kheir	TAHAR	Agent de développement	A.J.S	28/29 avenue de Petite Synthe	59140	DUNKERQUE	
Madame	Dominique	TAILLIEZ	Conseillère en information		130 avenue du Pdt Kennedy	59034	LILLE	Cédex
Monsieur	Slimane	TIR	Directeur Politique de la Ville	SOGINORPA	167 rue Foulons	59500	DOUAI	
Monsieur	Benamar	TOUATI	Directeur	Maison de quartier, Association Passerelles	26/28 rue d'Arles	59171	HORNAING	
Monsieur	Didier	TROUSSARD	Conseiller Politique de la Ville	Direction Régionale des Affaires Culturelles	1 rue du Lombard	59800	LILLE	Cédex



Madame	Thérèse	VANDEWALLE	Attachée de Préfecture		123 rue Nationale	59039	LILLE	Cédex
Monsieur	Eric	VANHUYSSE		Comité de Bassin d'Emploi	88, rue du Haze	59200	TOURCOING	
Monsieur	Akima	VANTROYS		Hôtel de Ville		59100	ROUBAIX	
Monsieur	Eric	VERBRACKEL	Sociologue	URIOPSS	34 rue Patou	59000	LILLE	
Monsieur	Yannis	VERMEULEN	Psychologue	SNCF	116 rue de Saussure	75840	PARIS	Cédex 17
Monsieur	Jean-Luc	VIALA	Administrateur	Association Passerelles	17 rue Chabrier	59494	PETITE FORET	
Monsieur	Pierre	WOLKOWINSKI	Directeur Développements	Territoires, Identités et Développements	90 rue Saint Jean	59100	ROUBAIX	
Madame	Karine	WOZNY	Animatrice Jeunesse	Maison des services	Place Henri Durre	59860	BRUAY SUR ESCAUT	
Madame	Yamina	ZOUARI	Référente RMI	CS CARPEAUX	277 avenue Linné	59100	ROUBAIX	
Monsieur	Brahim						ROUBAIX	
Monsieur	Madjid			CLE Nord PdC			ROUBAIX	